

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Beasain

2024-2028



Beasaingo Udala

Índice

Ez da aurkibideko sarrerarik aurkitu.

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Beasain tiene una larga trayectoria en el desarrollo de las políticas de igualdad. En los últimos años han surgido numerosas iniciativas y proyectos en el marco de esta tarea, como el Foro de Igualdad, el ciclo Trans, el Día morado en colaboración con los jóvenes del instituto en las fiestas, la iniciativa “Madejas contra la violencia sexista” el 25 de noviembre, la guía de juguetes no sexistas publicada en Navidad... Asimismo, se han elaborado diversos documentos con el objetivo de definir el rumbo municipal en materia de igualdad, como el proyecto piloto que se ha puesto en marcha en colaboración con la DFG, el consiguiente diagnóstico y plan de acción de HerriLab, y el protocolo de denuncia ante la violencia machista.

Avanzar hacia una sociedad igualitaria que prescinda del modelo patriarcal, androcéntrico y sexista requiere de esfuerzos, no solo para la ciudadanía, sino también para promover la igualdad a nivel interno, siendo ejemplo de organización municipal. El Ayuntamiento se compromete a promover una cultura institucional que garantice la igualdad de mujeres y hombres en todos los aspectos y etapas de la vida. En este marco se establece el II para la Igualdad del Ayuntamiento de Beasain que se presenta en este documento. Plan que da continuidad a los Planes anteriores.

Este Plan permitirá avanzar en estas materias, así como en otros aspectos básicos como la formación de género del personal, la lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y la transformación del Ayuntamiento en una institución de referencia. Este documento se establece como **instrumento básico de orientación de los cambios institucionales y sociales necesarios para lograr la igualdad de mujeres y hombres.**

Con este objetivo, el Plan identifica los ejes de intervención básicos y los objetivos estratégicos prioritarios a lo largo de los próximos años. Estos ejes y objetivos estratégicos de intervención plantean retos a nivel organizativo y de funcionamiento interno y externo, así como retos de cambio socioeconómico.

Este Plan tiene como **referencias normativas** la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y para las vidas sin violencia machista contra las mujeres y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAPV.

Las normas recogidas en estos documentos promueven, por un lado, políticas de igualdad dentro de la Administración y, por otro, establecen medidas estratégicas para llevar a cabo iniciativas dirigidas a la población en respuesta a las necesidades de las mujeres. Aunque las mujeres son las principales beneficiarias de la existencia y aplicación de estas

normas, y especialmente las que sufren discriminación, son beneficiosas para toda la población, porque es una cuestión de derechos humanos y una clave para un buen gobierno y para el desarrollo social y económico de los pueblos.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y para las Vidas sin violencia machista contra las mujeres y el III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, además de servir como marco legislativo de referencia en Gipuzkoa, han sido también un marco metodológico para la definición de objetivos, medidas y estrategias, facilitando la coordinación con otras entidades supramunicipales.

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Beasain ha sido **diseñado con diferentes agentes de la localidad**, personas y entidades interesadas en este tema que han querido participar en este proceso y personal técnico y político del Ayuntamiento de Beasain.

Será importante señalar algunos aspectos u observaciones que se han tenido en cuenta para completar el plan. Por un lado, denominaremos en plural las categorías de mujeres y feminismos, ya que no existe una única categoría universal que englobe a todas las mujeres, sino que las diferencias étnicas, económicas, culturales, de edad, de opciones sexuales, etc., hacen que sea más adecuado hablar de "mujeres" y, por extensión, de "feminismos". Por otro lado, reconocemos que la categoría binaria sexo/género tiene un carácter restrictivo y hace referencia a un concepto de género cambiante, dinámico e histórico. Así pues, aplicaremos una visión interseccional para presentar el carácter poliédrico y la diversidad de realidades. La interseccionalidad es una mirada que se puede imponer, una forma de entender la realidad. Este concepto nos ayuda a comprender cómo se entrecruzan las diferentes características, cómo se articulan las relaciones de poder, los privilegios y las opresiones.

A continuación se exponen los principios rectores del II Plan para la Igualdad de Beasain:

01 PARADIGMA FEMINISTA

El feminismo será el principio rector del II Plan, abarcando todas las líneas y dimensiones del pensamiento feminista. El COVID-19 y la crisis social, sanitaria y económica que vivimos han puesto de manifiesto la importancia de fortalecer la agenda feminista y orientarla hacia el desarrollo sostenible.

02 MAINSTREAMING

Como metodología de trabajo y análisis, este enfoque pone de manifiesto las discriminaciones de género y, en consecuencia, podemos abordarlas. Se trata de una herramienta y estrategia que permite integrar el principio de igualdad de mujeres y hombres en las políticas públicas para garantizar el acceso equitativo a todos los recursos, planificar las políticas públicas teniendo en cuenta las brechas de género e identificar y evaluar los resultados e impactos de estas políticas en la consecución de la igualdad real.

03 EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

En este plan se entiende el empoderamiento feminista como un proceso de adquisición de poder que incluye cambios individuales y acciones colectivas e implica un cambio de procesos y estructuras que reproducen la posición subordinada de las mujeres y mantienen las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

04 VISIÓN INTERSECCIONAL

El enfoque interseccional implica la inclusión de la perspectiva de género en todos los instrumentos e intervenciones, en todos los ámbitos y niveles, para crear las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación de mujeres y hombres. Desde esta perspectiva, la vida de las mujeres no puede ser entendida aisladamente, teniendo en cuenta únicamente el género, sino que debe entenderse relacionada con otros factores (clase, origen, discapacidad, etc.). Esto ayuda a comprender la complejidad de la realidad y en concreto las desigualdades sociales y la discriminación.

Estos principios son los recogidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y para las Vidas sin violencia machista contra las mujeres.

2. MARCO NORMATIVO

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Beasain se basa en los textos legales aprobados a escala internacional, estatal, autonómica o municipal en los últimos años. Este Plan ha tomado como referencia y marco legal las normativas de los distintos ámbitos de referencia: internacional, estatal, autonómico y foral:

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Agenda 2030 de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (Objetivos de Desarrollo Sostenible) (2015).
- IV Conferencia Mundial sobre Mujeres celebrada en Pekín (1995).

EUROPA

- Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea para el período 2020-2025
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).

ÁMBITO ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y 1 de marzo.
- Medidas del Pacto Estatal contra la Violencia de Género (2017).

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

ÁMBITO FORAL

- Orden Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa (2020-2023).

ÁMBITO MUNICIPAL

- Planes y Protocolos específicos para la igualdad y contra la violencia machista.
- Plan de legislatura.

En la creación de este documento hay que destacar dos referencias: Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

El título primero define las funciones de cada nivel administrativo en materia de igualdad de mujeres y hombres, en base a las competencias establecidas en el artículo 10.39 del Estatuto de Autonomía, en los artículos 6 y 7 c.2 de la LTH, en el Estatuto (artículo 9.2) y en las normas comunitarias (artículo 3.2 del Convenio de la Unión Europea). Estos obligan a los poderes públicos a promover condiciones reales y efectivas para la igualdad de personas y colectivos.

Asimismo, establece la organización institucional básica y sus mecanismos de coordinación, regula los criterios de financiación de las medidas contempladas en la Ley y las posibles fórmulas de colaboración financiera.

“Artículo 3 – Principios generales.

Los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres son los siguientes:

- la igualdad de trato e integración de la perspectiva interseccional;
- la igualdad de oportunidades;
- la prevención y erradicación de la violencia machista contra las mujeres;
- el respeto a la diversidad y a la diferencia;
- el derecho al libre desarrollo de la identidad sexual y/o de género y orientación sexual, y los derechos sexuales y reproductivos, garantizando la libre decisión de las personas en el momento de su ejercicio; la integración de la perspectiva de género;
- la acción positiva;
- la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo;
- la representación equilibrada;
- la colaboración y coordinación e internacionalización;
- el empoderamiento de las mujeres;
- la implicación de los hombres;
- la participación;
- la innovación, transparencia y rendición de cuentas;
- la protección de los derechos lingüísticos y la promoción del uso del euskera

VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE establece en el cuatrienio 2018-2021 las prioridades de actuación en materia de igualdad en la CAPV y las estructura en cuatro ejes: buen gobierno, empoderamiento de las mujeres, transformación de las economías y de la organización social, garantía de derechos y vidas no violentas contra las mujeres. Las directrices y líneas de intervención de este Plan serán el eje de actuación de todos los

poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En ese sentido, el II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Beasain se ha diseñado siguiendo la estructura de contenidos del VII Plan de Igualdad, configurando una estrategia de intervención acorde con los objetivos.

III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Gipuzkoa (2020-2023)

En el ámbito territorial cabe tener en cuenta el III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2020-2023) aprobado por la Diputación Foral de Gipuzkoa. Esto tiene un enfoque basado en los valores del futuro, la competitividad, la igualdad y la cooperación para construir una sociedad más igualitaria y, en consecuencia, una sociedad más próspera y cohesionada. Si bien Emakunde sigue la estructura del Plan diseñado para la CAPV, tiene un carácter propio y debe ser tenido en cuenta.

3. DURACIÓN DEL PLAN

El II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres recoge una agenda política en materia de igualdad para los próximos cinco años (2024-2028).



4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y OPERATIVOS

BUEN GOBIERNO

1. Objetivo estratégico: Compromiso político

1.1 Objetivo operativo >

Potenciar la arquitectura de género municipal a través de estrategias de *mainstreaming*.

1.2 Objetivo operativo >

Incrementar y visibilizar el compromiso político del Ayuntamiento con la igualdad.

1.3 Objetivo operativo >

Asegurar planificaciones operativas y seguimientos eficaces.

2. Objetivo estratégico: Perspectiva de género en la gestión de personas

2.1 Objetivo operativo >

Gestionar la política de personal municipal desde la perspectiva de género, es decir, tener en cuenta la variable sexo en la recogida de datos y disponer de criterios de análisis que reflejen las relaciones sociales de género que se establecen entre mujeres y hombres.

2.2 Objetivo operativo >

Garantizar una formación práctica, progresiva y permanente en materia de igualdad dirigida al personal del Ayuntamiento.

3. Objetivo estratégico: Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo

3.1 Objetivo operativo >

Integración de la perspectiva de género en los presupuestos municipales

3.2 Objetivo operativo >

Garantizar la perspectiva de género en la producción de información, investigaciones y estadísticas municipales.

3.3 Objetivo operativo >

Integrar la perspectiva de género, desde una perspectiva inclusiva, en todas las acciones de comunicación e información y en todos los soportes creados por el Ayuntamiento y entidades dependientes.

3.4 Objetivo operativo >

Asegurar la evaluación previa del impacto de género de la normativa, ordenanzas, planes y proyectos estratégicos municipales.

3.5 Objetivo operativo >

Continuar con la integración y seguimiento sistemático de las cláusulas de igualdad

en los contratos, subvenciones y convenios colectivos municipales, analizando su capacidad de transformación (calidad e impacto) en todos los departamentos municipales.

4. Objetivo estratégico: Mejora y articulación de la coordinación y cooperación interna e interinstitucional como clave para la igualdad

4.1 Objetivo operativo >

Potenciar la coordinación y colaboración para abordar la igualdad desde la transversalidad en todos los Departamentos, Unidades y Servicios del Ayuntamiento de Beasain.

4.2 Objetivo operativo >

Continuar impulsando la adecuada coordinación y colaboración interinstitucional en este ámbito.

EMPODERAMIENTO FEMINISTA

5. Objetivo estratégico: Contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde la perspectiva feminista

5.1 Objetivo operativo >

Crear y consolidar procesos que fomenten la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres en la diversidad.

5.2 Objetivo operativo >

Fomentar la participación de las mujeres en la actividad física y deportiva, la creación intelectual y artística, visibilizando y reconociendo sus logros y creaciones y promoviendo la recuperación de la memoria histórica.

6. Objetivo estratégico: Apoyar el empoderamiento sociopolítico de las mujeres y del movimiento feminista

6.1 Objetivo operativo >

Contribuir al fortalecimiento y capacitación del movimiento asociativo de las mujeres y del movimiento feminista para que, desde una perspectiva interseccional, participen en las políticas públicas municipales.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

7. Objetivo estratégico: Promover recursos y estrategias para la autonomía económica de las mujeres.

7.1 Objetivo operativo >

Establecer políticas específicas de formación, servicios y trabajo dirigidas a la inserción laboral de las mujeres.

7.2 Objetivo operativo >

Apoyar a las empresas y entidades locales en la implantación de la igualdad en su modelo cultural, estratégico y de gestión, con el fin de aumentar la autonomía de las mujeres.

8. Objetivo estratégico: Incorporar la perspectiva feminista como estrategia de transformación económica y social.

8.1 Objetivo operativo >

Promover el ejercicio de los derechos de la ciudadanía a través de la coeducación.

8.2 Objetivo operativo >

Potenciar una cultura igualitaria de cuidados, fomentando su redistribución y corresponsabilidad.

9. Objetivo estratégico: Economía feminista Zaintzen

9.1 Objetivo operativo >

Identificar necesidades de cuidado y conciliación e incorporar recursos de información, y de provisión.

9.2 Objetivo operativo >

Modelo urbanístico que sitúe la vigilancia en el centro.

VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA

10. Objetivo estratégico: Avanzar en la sensibilización, prevención y formación sobre la violencia machista contra las mujeres

10.1 Objetivo operativo >

Organizar actividades de sensibilización, formación y prevención de la violencia machista para la ciudadanía.

11. Objetivo estratégico: Compromiso estable del Ayuntamiento para conseguir vidas libres de violencia machista.

11.1 Objetivo operativo >

Crear un marco estratégico que permita la integración y coordinación de objetivos, acciones y recursos de atención contra la violencia machista.

12. Objetivo estratégico: Continuar avanzando en la sensibilización, prevención y formación sobre la violencia machista contra las mujeres y las personas LGTBIQ+.

12.1 Objetivo operativo >

Llevar a cabo iniciativas para combatir la discriminación que sufren las personas LGTBIQ+.

5. PROCEDIMIENTO LABORAL Y PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE BEASAIN



6. MEDIDAS: INDICADORES, CRONOGRAMA Y RESPONSABLES



BUEN GOBIERNO						
GO.HE.1. Compromiso político.						
GO.HO.1.1. Potenciar la arquitectura de género municipal a través de estrategias de <i>mainstreaming</i> .						
ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
GO.1.1.1. Garantizar la estabilidad y permanencia en el tiempo del área de igualdad. A tal efecto, el Área de Igualdad dependerá de la Alcaldía y estará formada por personal con formación especializada en materia de igualdad.	Gobierno Municipal					
GO.1.1.2. Avanzar en el desarrollo de la arquitectura de género para que contribuya a la ejecución de la política de igualdad municipal, creando una figura de referencia para la igualdad en cada grupo de trabajo municipal (Organización/Ciudadanía/Territorio).	Todas las subáreas					
GO.1.1.3. Aprobar el presupuesto adecuado para las políticas para la Igualdad y dotar al área de Igualdad de los recursos económicos y humanos necesarios para llevar a cabo los compromisos recogidos en el Plan. Gobierno Municipal.	Gobierno Municipal					

BUEN GOBIERNO						
GO.HE.1. Compromiso político.						
GO.HO.1.2. Incrementar y visibilizar el compromiso político del Ayuntamiento con la igualdad.						
ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
GO.1.2.1. Desarrollar y aprobar la ordenanza municipal de igualdad.	Técnico/a de Igualdad <u>Colaboradores:</u> Gobierno Municipal Secretario/a Responsable de la subárea de Organización					
GO.1.2.2. Establecer los procesos de seguimiento y evaluación de la ordenanza municipal	Todas las subáreas					
GO.1.2.3. Asegurar una representación equilibrada en los órganos de participación y representación, promoviendo una representación paritaria en las comparecencias municipales, con el objetivo de garantizar la presencia de mujeres y hombres.	Gobierno Municipal <u>Colaboradores:</u> Todas las subáreas					
GO.1.2.4. Velar por la composición paritaria de los grupos de trabajo, comités internos, etc. Se entenderá por representación o composición paritaria la situación en que esté garantizada la presencia de mujeres y hombres en órganos de más de cuatro miembros en los que los miembros de cada sexo estén representados al menos al 40%. En los demás casos, cuando ambos sexos estén representados.	Gobierno Municipal <u>Colaboradores:</u> Todas las subáreas					
GO.1.2.5. Garantizar la paridad en los tribunales formados con subvenciones o patrocinio del Ayuntamiento en los concursos o las entregas de premios.	Gobierno Municipal <u>Colaboradores:</u>					

	Todas las subáreas					
--	--------------------	--	--	--	--	--

BUEN GOBIERNO						
GO.HE.1. Compromiso político.						
GO.HO.1.3. Asegurar planificaciones operativas y seguimientos eficaces.						
ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
GO.1.3.1. Elaborar los planes operativos anuales del Plan y definir los responsables de cada acción en el área de igualdad.	Técnico de Igualdad <u>Colaboradores:</u> Todas las subáreas					
GO.1.3.2. Realizar sesiones formativas dirigidas a los políticos municipales adaptadas a las necesidades emergentes.	Todas las subáreas					

BUEN GOBIERNO**GO.HE.2. Perspectiva de género en la gestión de personas.**

GO.HO.2.1. Gestionar la política de personal municipal desde la perspectiva de género, es decir, tener en cuenta la variable sexo en la recogida de datos y disponer de criterios de análisis que reflejen las relaciones sociales de género que se establecen entre mujeres y hombres.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
GO.2.1.1. Realizar un diagnóstico interno de la situación de mujeres y hombres en la plantilla municipal, analizando y proponiendo las necesidades formativas del personal adscrito al ayuntamiento en materia de igualdad de mujeres y hombres.	Secretario/a <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad Responsable de la subárea de Organización					
GO.2.1.2. Desarrollo de un Plan de Igualdad interno, teniendo en cuenta el presente II Plan de Igualdad y en cumplimiento de la normativa autonómica y estatal.	Secretario/a <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad Responsable de la subárea de Organización					
GO.2.1.3. Elaborar, difundir e implantar en el Ayuntamiento de un Protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, evaluando periódicamente los resultados.	Secretario/a <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad Responsable de la subárea de Organización					
Elaborar el Plan de Acogida para el personal que se incorpora a la plantilla municipal, e incluir información sobre las políticas municipales de igualdad.	Responsable de la subárea de Organización					

BUEN GOBIERNO						
GO.HE.2. Perspectiva de género en la gestión de personas.						
GO.HO.2.2. Garantizar una formación práctica, progresiva y permanente en materia de igualdad dirigida al personal del Ayuntamiento.						
ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
GO.2.2.1. En colaboración con la persona técnica de Igualdad, diagnosticar las necesidades de formación del personal adscrito a la administración municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres y elaborar propuestas para cada caso.	Técnico/a de Igualdad <u>Colaboradores:</u> Responsable de la subárea de Organización					
Impartir formación sobre la inclusión de la perspectiva de género en la actividad laboral y la forma de realizar evaluaciones preliminares de impacto de género.	Secretario/a Responsable de la subárea de Organización <u>Colaboradores:</u> Todas las subáreas					
GO.2.2.3. Impartir formación sobre la inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios municipales, contratos y subvenciones.	Secretario/a <u>Colaboradores:</u> Todas las subáreas					
GO.2.2.4. Formación en torno a la elaboración de presupuestos con perspectiva de género y la definición del gasto en igualdad.	Secretario/a <u>Colaboradores:</u> Todas las subáreas					

BUEN GOBIERNO					
GO.HE.3. Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.					
GO.HO.3.1. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.					
ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	20272028
GO.3.1.1. Analizar los presupuestos municipales desde la perspectiva de género, desarrollando seguimientos indicativos por Departamento y Programa, analizando y evaluando el impacto potencial de los programas presupuestarios desde la perspectiva de género antes de su aprobación anual. Posteriormente, una vez finalizada la ejecución presupuestaria, reflexionar sobre el impacto real de su ejecución en la igualdad de mujeres y hombres.	Gobierno Municipal <u>Colaboradores:</u> Secretario/a Todas las subáreas				 
GO.3.1.2. Elaborar el informe sobre el impacto de género de los presupuestos de cada evento, con una nueva visión del presupuesto de género.	Gobierno Municipal <u>Colaboradores:</u> Secretario/a Todas las subáreas				 

BUEN GOBIERNO						
GO.HE.3. Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.						
GO.HO.3.2. Garantizar la perspectiva de género en la producción de información, investigaciones y estadísticas municipales.						
ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
GO.3.2.1. Crear e implementar indicadores de género sobre interseccionalidad y categoría no binaria en cada ámbito de intervención. La lente de la interseccionalidad permitirá integrar la superposición de las identidades raciales, sexuales, de clase, de sexualidad, etc. en el estudio estructural.	Todas las subáreas					
GO. 3.2.2. Recopilar datos por sexo en los informes de gestión que realiza cada subárea.	Todas las subáreas					

BUEN GOBIERNO						
GO.HE.3. Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.						
GO.HO.3.3. Integrar la perspectiva de género, desde una perspectiva inclusiva, en todas las acciones de comunicación e información y en todos los soportes creados por el Ayuntamiento y entidades dependientes.						
ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
GO.3.3.1. Garantizar la visibilización de las mujeres en la actividad de todos los representantes municipales, tanto en la comunicación oral como escrita, y difundir mensajes a favor de la igualdad.	Todas las subáreas					
GO.3.3.2. Incluir en el Plan de Acogida recursos sobre el uso no sexista e inclusivo de la comunicación para resolver las dudas que puedan tener los nuevos empleados municipales.	Todas las subáreas					
GO.3.3.3. Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas en todos los documentos y soportes creados directamente o a través de terceras personas o entidades	Todas las subáreas					
GO.HO.3.4. Asegurar la evaluación previa del impacto de género de la normativa, ordenanzas, planes y proyectos estratégicos municipales.						
ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
GO.3.4.1. Realizar todos los años una evaluación de impacto en función del género de las normativas, planes y proyectos estratégicos de las dos Áreas del Ayuntamiento, con el objetivo de llegar a todas las Áreas del Ayuntamiento para el año 2029.	Todas las subáreas					

BUEN GOBIERNO**GO.HE.3. Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.**

GO.HO.3.5. Continuar con la integración y seguimiento sistemático de las cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios colectivos municipales, analizando su capacidad de transformación (calidad e impacto) en todos los departamentos municipales.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
GO.3.5.1. Analizar la realidad para garantizar el cumplimiento de la obligación legal de los contratos con criterios de igualdad.	Todas las subáreas					
GO.3.5.2. Crear un grupo de trabajo para llevar a cabo mejoras, compartir buenas prácticas y realizar propuestas.	Todas las subáreas					

BUEN GOBIERNO**GO.HE.4. Mejora y articulación de la coordinación y cooperación interna e interinstitucional como clave para la igualdad.**

GO.HO.4.1. Potenciar la coordinación y colaboración para abordar la igualdad desde la transversalidad en todos los Departamentos, Unidades y Servicios del Ayuntamiento de Beasain.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
GO.4.1.1. Elaborar el Plan Operativo anual del II Plan para la Igualdad. En este apartado se detallarán las acciones que se llevarán a cabo en cada departamento, así como el presupuesto destinado a ello.	Todas las subáreas					
GO.4.1.2. Cumplimentar anualmente la herramienta de seguimiento del Plan.	Técnico/a de Igualdad					
GO.4.1.3. Analizar anualmente los resultados de la herramienta de seguimiento del Plan en el departamento. Asesorar, en caso necesario, a los técnicos de otros departamentos en el cumplimiento de la herramienta de seguimiento del Plan.	Técnico/a de Igualdad					
GO.4.1.4. El Área y el Consejo de Igualdad celebrarán al menos una reunión anual para hablar sobre el grado de cumplimiento del Plan.	Técnico/a de Igualdad					
GO. OO. 4.2. Continuar impulsando la adecuada coordinación y colaboración interinstitucional en este ámbito.						
ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
GO.4.2.1. Participar en los espacios de coordinación y colaboración intermunicipal e interinstitucional (Diputación Foral de Gipuzkoa, EUEDEL y Emakunde).	Técnico/a de Igualdad					

EMPODERAMIENTO FEMINISTA						
AF.OE.5. Contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde la perspectiva feminista.						
AF.OO.5.1. Crear y consolidar procesos que fomenten la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres en la diversidad.						
ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
AF.5.1.1. Analizar la necesidad de elaborar el proyecto de la Casa de las Mujeres y, en su caso, avanzar en el proyecto.	Gobierno Municipal					
AF.5.1.2. Adaptar y definir las infraestructuras, recursos, presupuestos, etc. en caso de que se decida construir la Casa de las Mujeres.	Gobierno Municipal					
AF.5.1.3. Llevar a cabo iniciativas innovadoras de refuerzo y difusión de programas y servicios orientados al empoderamiento, con especial atención a las mujeres jóvenes, mujeres mayores, mujeres racializadas, mujeres migradas, mujeres con diversidad funcional, etc.	Todas las subáreas					
AF.5.1.4. Adoptar medidas específicas para favorecer el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad: creación de grupos estables, organización de sesiones para trabajar opresiones concretas, etc.	Técnico/a de Igualdad					
AF.5.1.5. Desarrollar redes y vías de colaboración entre mujeres del municipio y mujeres extranjeras y organizar actividades para conocerse y colaborar entre ellas.	Técnico/a de Igualdad					

EMPODERAMIENTO FEMINISTA**EF.OE.5. Contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde la perspectiva feminista.**

EF.HO.5.2. Fomentar la participación de las mujeres en la actividad física y deportiva, la creación intelectual y artística, visibilizando y reconociendo sus logros y creaciones y promoviendo la recuperación de la memoria histórica.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
EF.5.2.1. Realizar proyectos para recuperar y visibilizar la memoria histórica de las mujeres de Beasain.	Técnico/a de Igualdad					
EF.5.2.2. Poner en marcha medidas positivas para incrementar la participación de las mujeres en ámbitos festivos, producciones artísticas, literarias, musicales, producciones audiovisuales, etc., garantizando su presencia en la oferta cultural de Beasain y en la toma de decisiones al respecto.	Todas las subáreas					
EF.5.2.3. Analizar las actividades culturales que se organizan desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Técnico/a de Cultura					
EF.5.2.4. Analizar las fiestas y eventos que se organizan desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Técnico/a de Cultura					
EF.5.2.5. Analizar las actividades que se organizan a favor del euskera desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Técnico/a de Cultura y Euskera					
EF.5.2.6. Analizar las instalaciones deportivas desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta los horarios, el uso, el tipo de actividad. Establecer medidas concretas y mejoras para garantizar un uso igualitario de las mismas.	Técnico/a de Deportes					
EF.5.2.7. Analizar el uso y la oferta de la Escuela de música desde la perspectiva de género, completando medidas concretas para llevar a cabo mejoras.	Escuela de Música					

EMPODERAMIENTO FEMINISTA**EF.OE.5. Contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde la perspectiva feminista.**

EF.OO.5.2. Fomentar la participación de las mujeres en la actividad física y deportiva, la creación intelectual y artística, visibilizando y reconociendo sus logros y creaciones y promoviendo la recuperación de la memoria histórica.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
EF.5.2.8. Mantener e intensificar el reconocimiento social de las prácticas de equipos deportivos de chicas y de mujeres deportistas.	Técnico/a de Deportes					
EF.5.2.9. Fomentar estrategias de coeducación en el ámbito deportivo, así como la creación de contextos que faciliten la participación de mujeres y hombres en el deporte. A través de la integración de la perspectiva de género en el Deporte Escolar, la formación de monitores o la orientación pedagógica con las familias, entre otros.	Técnico/a de Igualdad					

EMPODERAMIENTO FEMINISTA**AF.OE.6. Apoyar el empoderamiento sociopolítico de las mujeres y del movimiento feminista.**

AF.HO.6.1. Contribuir al fortalecimiento y capacitación del movimiento asociativo de las mujeres y del movimiento feminista para que, desde una perspectiva interseccional, participen en las políticas públicas municipales.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
AF.6.1.1. Reflexionar sobre las bases de las subvenciones municipales y proponer mejoras: público objetivo, criterios de puntuación, etc.	Todas las subáreas					
AF.6.1.2. Continuar asesorando a las asociaciones de mujeres que se presentan a las convocatorias de subvenciones para proyectos de igualdad y a las entidades que promueven la igualdad.	Técnico/a de Igualdad					
AF.6.1.3. Apoyar iniciativas de empoderamiento dirigidas a mujeres en situación de discriminación interseccional.	Todas las subáreas					
AF.6.1.4. Fortalecer el Consejo de Igualdad e integrarlo en la acción municipal, para facilitar la participación e incidencia de las mujeres en las políticas municipales.	Técnico/a de Igualdad					

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD						
EK.HE. 7. Promover recursos y estrategias para la autonomía económica de las mujeres.						
EK.HO. 7.1. Establecer políticas específicas de formación, servicios y trabajo dirigidas a la inserción laboral de las mujeres.						
ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
EK.7.1.1. Desarrollar programas de orientación y asesoramiento orientados a fomentar la empleabilidad de las mujeres en situación de vulnerabilidad.	Subárea de Bienestar <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					
EK.7.1.2. Promover ayudas económicas municipales para posibilitar la contratación de recursos para la atención de personas en situación de dependencia (incluidos menores). Facilitar la conciliación personal y familiar de las mujeres.	Subárea de Bienestar <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					
EK.7.1.3. Crear o adecuar recursos para la comunicación periódica a la ciudadanía de datos y recursos sobre empleabilidad.	Subárea de Bienestar <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD						
EK.HE. 7. Promover recursos y estrategias para la autonomía económica de las mujeres.						
EK.HO. 7.2. Apoyar a las empresas y entidades locales en la implantación de la igualdad en su modelo cultural, estratégico y de gestión, con el fin de aumentar la autonomía de las mujeres.						
ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
EK.7.2.1 Crear un servicio de asesoramiento que integre la igualdad en la cultura, estrategia y gestión de las empresas del municipio.	Técnico/a de Comercio <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					
EK. 7.2.2. Poner en marcha iniciativas para complementar los trabajos sobre masculinidades no normativas	Técnico/a de Comercio <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EK.HE. 8. Incorporar la perspectiva feminista como estrategia de transformación económica y social.

EK.HO. 8.1. Promover el ejercicio de los derechos de la ciudadanía a través de la coeducación.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
EK.8.1.1. Estudiar y desarrollar la línea de subvención para trabajar la pedagogía feminista y la educación de los sexos y crear un servicio de asesoramiento para atender las necesidades relacionadas con este tema.	Técnico/a de Juventud <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					
EK.8.1.2. Constituir un órgano de coordinación entre la comunidad educativa y el Ayuntamiento para identificar necesidades de coeducación, compartir opiniones y organizar recursos y estrategias.	Técnico/a de Juventud <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					
EK.8.1.3. Continuar con las campañas de sensibilización sobre la diversidad y libertad de la identidad de género en colaboración con la comunidad.	Técnico/a de Juventud <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					
EK.8.1.4. Asegurar la formación en materia de igualdad, coeducación y/o identificación de actitudes machistas de los grupos de trabajo que desarrollen las actividades y servicios dirigidos a adolescentes, mediante los pliegos de condiciones de los contratos.	Todas las subáreas					

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EK.HE. 8. Incorporar la perspectiva feminista como estrategia de transformación económica y social.

EK.HO. 8.2. Potenciar una cultura igualitaria de cuidados, fomentando su redistribución y corresponsabilidad.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
EK.8.2.1. Crear espacios de sensibilización y reflexión para trabajar nuevos modelos de masculinidad y paternidad en la educación formal y no formal.	Técnico/a de Juventud <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					
EK.8.2.2. Dar continuidad a la línea de trabajo iniciada por Herrilab en materia de racionalización de horarios, integrando otros agentes, instituciones y servicios.	Técnico/a de Comercio <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					
EK.8.2.3. Complementar con la Asociación Aranalde los trabajos para abordar los cuidados y las masculinidades no normativas.	Técnico/a de Igualdad					

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EK.HE. 9. Economía feminista Zaintzen.

EK.HO. 9.1. Identificar necesidades de cuidado y conciliación e incorporar recursos de información, y de provisión.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
EK.9.1.1. Completar el diagnóstico de los cuidados de las personas en situación de dependencia, recogiendo desde una perspectiva interseccional las necesidades de cuidados existentes en el municipio, las características de los cuidados que se ofrecen, la situación de las personas que realizan tareas de cuidado, etc. Impulsar la posterior implantación de las medidas necesarias.	Subárea de Bienestar					
EK.9.1.2. Crear una guía para transmitir información sobre los servicios que pueden ayudar a conciliar la vida personal, laboral y familiar.	Subárea de Bienestar					
EK.9.1.3 Organizar acciones formativas y de asesoramiento sobre los derechos de las personas cuidadoras y trabajadoras domésticas, teniendo en cuenta la aprobación del Convenio 189 de la OIT.	Subárea de Bienestar					
EK.9.1.4. Promover la creación de redes de encuentro y reflexión de mujeres cuidadoras.	Subárea de Bienestar					

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EK.HE. 9. Economía feminista Zaintzen.

EK.HO. 9.2. Modelo urbanístico que sitúe la vigilancia en el centro.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
EK.9.2.1. Completar el estudio de los puntos críticos de Beasain desde la perspectiva de género y adoptar medidas para su eliminación.	Coordinador/a Territorial <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					
EK.9.2.2. Ampliar los espacios de participación de las mujeres (a través del Consejo de Igualdad) si se han realizado adaptaciones para mejorar el diseño urbanístico o se han implementado nuevos diseños.	Coordinador/a Territorial <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					
EK.9.2.3. Adoptar medidas para promover la corresponsabilidad, compatibilidad y accesibilidad, mediante la ordenación territorial y la planificación urbanística (por ejemplo, apostando por un modelo urbanístico multifuncional, asegurando la ubicación estratégica de los servicios y equipamientos y adecuando los horarios de estos, etc.).	Coordinador/a Territorial					
EK.9.2.4. Ofrecer formación dirigida al personal técnico responsable de urbanismo o de la igualdad de mujeres y hombres, en torno al urbanismo feminista y al urbanismo con perspectiva de género.	Responsable de la subárea de Organización <u>Colaboradores:</u> Coordinador/a Territorial					

VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA

IM.HE. 10. Avanzar en la sensibilización, prevención y formación sobre la violencia machista contra las mujeres

IM.HO. 10.1 Organizar actividades de sensibilización, formación y prevención de la violencia machista para la ciudadanía.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
IM.10.1.1. Continuar realizando campañas de sensibilización, jornadas y acciones en torno a la violencia machista, apoyando acciones que permitan visibilizar la diversidad de manifestaciones y efectos de la violencia.	Técnico/a de Igualdad					
IM.10.1.2. Organizar actividades de sensibilización feminista para aproximar la ciudadanía al feminismo y fomentar la participación activa contra la violencia machista.	Técnico/a de Igualdad					
IM. 10.1.3. Poner en marcha el proceso municipal para avanzar hacia espacios festivos y culturales libres de violencia machista, dirigido a diferentes agentes que trabajan en la organización de espacios festivos y culturales, mediante la organización de actividades de sensibilización y formación en materia de organización y gestión de fiestas igualitarias sin violencia machista.	Técnico/a de Cultura <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					

VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA

IM.HE. 11. Compromiso estable del Ayuntamiento para conseguir vidas libres de violencia machista.

IM.HO. 11.1. Crear un marco estratégico que permita la integración y coordinación de objetivos, acciones y recursos de atención contra la violencia machista.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
IM.11.1.1. Crear un marco estratégico que permita la integración y coordinación de objetivos, acciones y recursos de atención contra la violencia machista.	Órganos del gobierno <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					
IM.11.1.2. Revisar, actualizar y difundir el protocolo de actuación para atender y ayudar a las mujeres víctimas de violencia de género y malos tratos.	Técnico/a de Igualdad <u>Colaboradores:</u> Subárea de Bienestar					
IM.11.1.3. Completar el protocolo de prevención de acoso y abusos sexuales en actividades e instalaciones deportivas.	Técnico/a de Deportes <u>Colaboradores:</u> Técnico/a de Igualdad					

VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA

IM.HE. 12. Continuar avanzando en la sensibilización, prevención y formación sobre la violencia machista contra las mujeres y las personas LGTBIQ+.

IM.HO. 12.1. Llevar a cabo iniciativas para combatir la discriminación que sufren las personas LGTBIQ+.

ACCIONES	RESPONSABLE(S)	2024	2025	2026	2027	2028
Realizar un diagnóstico local sobre la realidad de las personas LGTBIQ+. Construir estrategias para dar respuesta a las necesidades identificadas a partir de los resultados.	Técnico/a de Igualdad					
Poner en marcha acciones y programas de prevención y sensibilización sobre violencia y LGTBIQ+fobia para toda la ciudadanía. Días concretos, como, por ejemplo: 26 de abril, 17 de mayo, etc.	Técnico/a de Igualdad					

7. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN BEASAIN.

7.1. Estructuras de gestión del Plan

El sistema de gestión del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Beasain define y articula los elementos que permitirán implementar de forma eficaz y coordinada en el Ayuntamiento todas las acciones descritas. Las estructuras de trabajo previstas para la puesta en marcha, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan son las siguientes:

Técnico y concejal de Igualdad

El Ayuntamiento de Beasain cuenta con personal técnico de Igualdad y Juventud, encuadrado en la subárea de Cultura, Política lingüística y Comercio, que se ocupa de desarrollar el Plan con las siguientes funciones:

Funciones:

- Para la correcta implantación del plan, impulsar y coordinar las acciones que se realicen en el contexto del II Plan.
- Desarrollar planes, acciones y objetivos concretos.
- Asesorar en materia de igualdad de mujeres y hombres a otras áreas y órganos dependientes.
- Coordinar todas las estructuras y agentes implicados en el desarrollo del Plan
- Hacer un seguimiento del cumplimiento de objetivos y plazos.
- Proponer medidas correctoras y valorar su implantación.
- Dar a conocer el plan.
- Establecer y mantener cauces de participación y colaboración con entidades, asociaciones y ciudadanos/as.
- Dinamizar y fomentar la participación en los espacios de coordinación.
- Determinar las responsabilidades necesarias para mantener los resultados obtenidos y gestionar los instrumentos del Plan.

Responsables del área técnica

El II Plan se desarrollará desde una perspectiva de transversalidad, por lo que las personas responsables/direcciones de cada área tendrán la función de coordinar y completar el seguimiento de las acciones que se realicen en su ámbito de trabajo.

Se proponen dos reuniones de trabajo anuales con la participación del personal de igualdad para completar el seguimiento y evaluación de cada plan operativo anual.

Funciones:

- Elaborar un plan operativo anual a principios de año.
- Identificar los recursos humanos y materiales disponibles para la realización de las actividades.
- Acciones definidas en el plan, desde la transversalidad.
- Seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las acciones y objetivos del Plan.
- Propuesta de medidas correctoras, en su caso.
- Participación en sesiones formativas específicas para personal técnico.

Estructura de coordinación técnico-política (Grupo Mixto)

Desde una perspectiva transversal, las personas con responsabilidad política impulsarán, supervisarán y coordinarán al personal técnico responsable de la implantación del II Plan, integrándose en la estructura mixta.

Este grupo mixto realizará al menos dos reuniones anuales, la primera para trabajar en el Plan Operativo anual y la segunda para trabajar en la evaluación.

Funciones:

- Proporcionar los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo las acciones definidas en el plan, partiendo de la transversalidad.
- Seguimiento y control político del cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Proponer medidas correctoras y valorar su aplicación.
- Valoración y toma de decisiones relativas a las propuestas recibidas de los Órganos de Participación (Consejo de Igualdad).
- Determinar las responsabilidades y gestionar los instrumentos necesarios para mantener los objetivos alcanzados.
- Dar a conocer el plan.
- Participación en sesiones formativas específicas para responsables políticos.

Consejo municipal para la Igualdad

El Consejo Municipal para la Igualdad de Beasain es el órgano consultivo, informativo, promotor y observador de las acciones de la vida política, cultural, económica y social del municipio. A estos efectos se tendrán en cuenta las propuestas sobre el desarrollo de las acciones del II Plan, así como las de otros órganos de participación en diferentes ámbitos (Ciudad, Cultura), dando una respuesta razonada a todas aquellas propuestas que por algún motivo deban ser rechazadas o modificadas.

Funciones:

- Promover medidas y formular sugerencias al Ayuntamiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Hacer un seguimiento del II Plan, así como del grado de cumplimiento del principio de igualdad.
- Promover la aprobación de programas y actividades concretas.
- Colaborar con el Ayuntamiento en la organización de actividades puntuales.
- Impulsar la colaboración entre las asociaciones que trabajan por la igualdad y que están dispuestas a trabajar.
- Generar opinión, capacidad de análisis y espacio de reflexión.

7.2. Elementos clave del sistema de gestión

Los elementos fundamentales del sistema de gestión son las programaciones anuales, el proceso de implementación y el sistema de seguimiento y evaluación que se detallan a continuación.

Programaciones anuales

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Beasain estará vigente desde 2024 hasta 2028 y se implantará a través de los planes operativos anuales. A principios de año, cada área/unidad municipal identificará y planificará las acciones que va a poner en marcha, así como el presupuesto para llevarlas a cabo.

Para la selección de las acciones se tendrá en cuenta la temporalización inicialmente prevista en el Plan, pero con la flexibilidad necesaria para adelantar o retrasar alguna acción si el contexto de la intervención así lo aconseja.

Este sistema de planificación se repetirá anualmente y las informaciones resultantes serán las que alimenten el proceso de seguimiento del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Beasain.

Proceso de ejecución y seguimiento

Durante la implementación del Plan, y conociendo previamente las necesidades de asesoramiento y formación de cada responsable de la dirección, el área de Igualdad ofrecerá apoyo y asesoramiento para la implementación de las acciones recogidas en la programación anual, en función de las demandas recibidas y las prioridades establecidas. Cada área completará al final del año el seguimiento de las acciones y la evaluación del grado de cumplimiento a través de la herramienta de trabajo diseñada con este objetivo. Además, los datos así obtenidos podrán completarse, en su caso, con alguna información más cualitativa obtenida mediante la observación y las sesiones de trabajo conjuntas. Teniendo en cuenta todo ello, se elaborará el plan anual correspondiente al año siguiente.

Sistema de evaluación

Con todos los datos recogidos, en el año 2028 se realizará una evaluación final para analizar la adecuación del Plan a los objetivos previamente establecidos. Los indicadores de evaluación previstos en el Plan (realización + resultado + impacto) permitirán medir y valorar globalmente el grado de cumplimiento de la planificación, y servirán de asesoramiento en la toma de decisiones. Esto servirá para planificar nuevos planes de acción para seguir implantando la igualdad de mujeres y hombres en Beasain.

Por lo tanto, el II Plan tendrá tres niveles de evaluación:

- **Evaluación del grado de cumplimiento:** El objetivo será analizar el número de acciones realizadas a partir de las establecidas en el Plan. Es una evaluación continua que se prolongará durante la vigencia del Plan y que recogerá los datos obtenidos en un informe final.
- **Evaluación de resultados:** para valorar el grado de cumplimiento de los objetivos operativos establecidos en el plan, para lo cual se han establecido previamente indicadores. Esta evaluación será anual.
- **Evaluación de impacto:** Se basará en los resultados del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Beasain. Con los resultados esperados se medirá el impacto del Plan. El objetivo será cambiar la situación de los grupos afectados. Esta evaluación se completará al finalizar la vigencia del Plan.

8. INDICADORES DE IMPACTO

En las tablas siguientes se detallan los indicadores de seguimiento y medición del impacto del plan. De esta forma, además del seguimiento del grado de cumplimiento, se medirá el impacto del trabajo realizado.



BUEN GOBIERNO	
GO.HE.1. Compromiso político.	
GO.HO.1.1. Potenciar la arquitectura de género municipal a través de estrategias de <i>mainstreaming</i> .	
ACCIONES	INDICADORES
GO.1.1.1. Garantizar la estabilidad y permanencia en el tiempo del área de igualdad. A tal efecto, el área de Igualdad dependerá de la Alcaldía y estará formada por personal con formación especializada en materia de igualdad.	- Recursos personales y económicos establecidos anualmente. - El personal de igualdad tiene formación propia SI/NO.
GO.1.1.2. Avanzar en el desarrollo de la arquitectura de género para que contribuya a la ejecución de la política de igualdad municipal, creando una figura de referencia para la igualdad en cada grupo de trabajo municipal (Organización/Ciudadanía/Territorio).	- Se crea la figura del referente para la igualdad. En cada grupo de trabajo municipal SI/NO
GO.1.1.3. Aprobar el presupuesto adecuado para las políticas para la Igualdad y dotar al área de Igualdad de los recursos económicos y humanos necesarios para llevar a cabo los compromisos recogidos en el Plan. Gobierno Municipal.	- El importe del presupuesto anual. - Los recursos económicos han sido suficientes. - para materializar los compromisos SI/NO. - Los recursos humanos han sido suficientes para materializar los compromisos SI/NO.

BUEN GOBIERNO	
GO.HE.1. Compromiso político.	
GO.HO.1.2. Incrementar y visibilizar el compromiso político del Ayuntamiento con la igualdad.	
ACCIONES	INDICADORES
GO.1.2.1. Desarrollar y aprobar la ordenanza municipal de igualdad.	Tener desarrollados por años los ámbitos de desarrollo de la ordenanza municipal de igualdad.
GO.1.2.2. Establecer los procesos de seguimiento y evaluación de la ordenanza municipal	- Procesos de seguimiento y evaluación establecidos.
GO.1.2.3. Garantizar una representación equilibrada en los órganos de representación y de participación, promoviendo una representación paritaria en las comparecencias municipales, con el objetivo de garantizar la presencia de mujeres y hombres.	- Composición por género de los órganos de representación y participación.
GO.1.2.4. Velar por la composición paritaria de los grupos de trabajo, comités internos, etc. Se entenderá por representación o composición paritaria la situación en la que esté garantizada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el grupo correspondiente, las personas de cada sexo no representen más del 60% del total ni menos del 40% del total.	- Composición de grupos de trabajo y comités internos diferenciada por género.
GO.1.2.5. Garantizar la paridad en los tribunales formados por subvenciones o patrocinio del Ayuntamiento en concursos o entregas de premios.	- Composición de tribunales diferenciada por género.

BUEN GOBIERNO	
GO.HE.1. Compromiso político.	
GO.HO.1.3. Asegurar planificaciones operativas y seguimientos eficaces.	
ACCIONES	INDICADORES
GO.1.3.1. Elaborar los planes operativos anuales del Plan y definir las personas responsables de cada acción en el Área de Igualdad.	- Se ha completado la planificación operativa anual SI/NO.
GO.1.3.2. Realizar sesiones formativas dirigidas a los responsables políticos municipales y adaptadas a las necesidades emergentes.	- Número de sesiones de formación dirigidas al personal político participante. - Número de personas asistentes por reunión y sexo. - Número de horas dedicadas a la formación por curso y año.

BUEN GOBIERNO	
GO.HE.2. Perspectiva de género en la gestión de personas.	
GO.HO.2.1. Gestionar la política de personal municipal desde la perspectiva de género, es decir, tener en cuenta la variable sexo en la recogida de datos y disponer de criterios de análisis que reflejen las relaciones sociales de género que se establecen entre mujeres y hombres.	
ACCIONES	INDICADORES
GO.2.1.1. Realizar un diagnóstico interno de la situación de mujeres y hombres en la plantilla municipal, analizando y proponiendo las necesidades formativas del personal adscrito al Ayuntamiento en materia de igualdad de mujeres y hombres.	- Se ha efectuado el diagnóstico de la situación SÍ/NO.
GO.2.1.2. Desarrollo de un Plan de Igualdad interno, teniendo en cuenta el presente II Plan de Igualdad y en cumplimiento de la normativa autonómica y estatal.	- Se ha elaborado el Plan de Igualdad Interno SI/NO. - Se ha creado la Comisión Negociadora SI/NO.
GO.2.1.3. Elaborar, difundir e implantar en el Ayuntamiento de un Protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, evaluando periódicamente los resultados.	- Protocolo elaborado para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo SI/NO. - Se han completado las evaluaciones SÍ/NO.
GO.2.1.4. Elaborar el Plan de Acogida para el personal que se incorpora a la plantilla municipal, e incluir información sobre las políticas municipales de igualdad.	- El Plan de Acogida incluye el apartado de Políticas de igualdad SI/NO. - Número de empleados de nueva incorporación que han recibido el Plan de Acogida.

BUEN GOBIERNO	
GO.HE.2. Perspectiva de género en la gestión de personas.	
GO.HO.2.2. Garantizar una formación práctica, progresiva y permanente en materia de igualdad dirigida al personal del Ayuntamiento.	
ACCIONES	INDICADORES
GO.2.2.1. En colaboración con la persona técnica de Igualdad, diagnosticar las necesidades de formación del personal adscrito a la administración municipal en materia de igualdad de mujeres y hombres y elaborar propuestas para cada caso.	- Se ha completado el diagnóstico de necesidades de formación SÍ/NO. - Se han elaborado propuestas de formación SÍ/NO.
Impartir formación sobre la inclusión de la perspectiva de género en la actividad laboral y la forma de realizar evaluaciones preliminares de impacto de género.	- Número de acciones formativas organizadas. - Número de personas asistentes por género y Departamento. - Número de horas dedicadas a la formación.
GO.2.2.3. Impartir formación sobre la inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios municipales, contratos y subvenciones.	- Número de acciones formativas organizadas. - Número de personas asistentes por sexo y Departamento. - Número de horas dedicadas a la formación.
GO.2.2.4. Impartir formación en torno a la elaboración de presupuestos con perspectiva de género y la definición del gasto en igualdad.	- Número de acciones formativas organizadas. - Número de personas asistentes por sexo y Departamento. - Número de horas dedicadas a la formación.

BUEN GOBIERNO

GO.HE.3. Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.

GO.HO.3.1. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.

ACCIONES

INDICADORES

GO.3.1.1. Analizar los presupuestos municipales desde la perspectiva de género, desarrollando seguimientos indicativos por Departamento y Programa, analizando y evaluando el impacto potencial de los programas presupuestarios desde la perspectiva de género antes de su aprobación anual. Posteriormente, una vez finalizada la ejecución presupuestaria, reflexionar sobre el impacto real de su ejecución en la igualdad de mujeres y hombres.

- Análisis preliminar completado SÍ/NO.
- Análisis posterior completado SÍ/NO.

GO.3.1.2. Elaborar el informe sobre el impacto de género de los presupuestos de cada evento, con una nueva visión del presupuesto de género.

- Informes de impacto de género de cada actividad.

GO.HO.3.2. Garantizar la perspectiva de género en la producción de información, investigaciones y estadísticas municipales.

ACCIONES

INDICADORES

GO.3.2.1. Crear e implementar indicadores de género sobre interseccionalidad y categoría no binaria en cada ámbito de intervención. La lente de la interseccionalidad permitirá integrar la superposición de las identidades raciales, sexuales, de clase, de sexualidad, etc. en el estudio estructural.

- Número y tipo de criterios establecidos e incorporados por el Ayuntamiento para el tratamiento de la interseccionalidad.

GO. 3.2.2. Recopilar datos por sexo en los informes de gestión que realiza cada subárea.

- Subáreas con datos adaptados según criterios.

BUEN GOBIERNO	
GO.HE.3. Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.	
GO.HO.3.3. Integrar la perspectiva de género, desde una perspectiva inclusiva, en todas las acciones de comunicación e información y en todos los soportes creados por el Ayuntamiento y entidades dependientes.	
ACCIONES	INDICADORES
GO.3.3.1. Garantizar la visibilidad de las mujeres en la actividad de todos los representantes municipales, tanto en la comunicación oral como escrita, y difundir mensajes a favor de la igualdad.	- Se han difundido mensajes a favor de la igualdad y visibilidad de las mujeres SÍ/NO.
GO.3.3.2. Incluir en el Plan de Acogida recursos sobre el uso no sexista e inclusivo de la comunicación para resolver las dudas que puedan tener los nuevos empleados municipales.	- Se han integrado los contenidos del Plan de Acogida SÍ/NO.
GO.3.3.3. Utilizar lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas en todos los documentos y soportes creados directamente o a través de terceras personas o entidades	- Número de documentos y soportes que han utilizado lenguaje e imagen no sexista e inclusiva.
GO.HO.3.4. Asegurar la evaluación previa del impacto de género de la normativa, ordenanzas, planes y proyectos estratégicos municipales.	
ACCIONES	INDICADORES
GO.3.4.1. Realizar todos los años una evaluación de impacto en función del género de las normativas, planes y proyectos estratégicos de las dos Áreas del Ayuntamiento, con el objetivo de llegar a todas las Áreas del Ayuntamiento para el año 2029.	- Número de evaluaciones realizadas anualmente y áreas.

BUEN GOBIERNO	
GO.HE.3. Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.	
GO.HO.3.5. Continuar con la integración y seguimiento sistemático de las cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios colectivos municipales, analizando su capacidad de transformación (calidad e impacto) en todos los departamentos municipales.	
ACCIONES	INDICADORES
GO.3.5.1. Analizar la realidad para garantizar el cumplimiento de la obligación legal de los contratos con criterios de igualdad.	- Se ha completado el análisis SÍ/NO. - Naturaleza de las medidas adoptadas.
GO.3.5.2. Crear un grupo de trabajo para llevar a cabo mejoras, compartir buenas prácticas y realizar propuestas.	- Se ha creado el grupo de trabajo SÍ/NO. - Número de reuniones. - Número de participantes por ámbito y género - Naturaleza de los acuerdos adoptados.

BUEN GOBIERNO	
GO.HE.4. Mejora y articulación de la coordinación y cooperación interna e interinstitucional como clave para la igualdad.	
GO.HO.4.1. Potenciar la coordinación y colaboración para abordar la igualdad desde la transversalidad en todos los Departamentos, Unidades y Servicios del Ayuntamiento de Beasain.	
ACCIONES	INDICADORES
GO.4.1.1 Elaborar el Plan Operativo anual del II Plan para la Igualdad. En este apartado se detallarán las acciones que se llevarán a cabo en cada departamento, así como el presupuesto destinado a ello.	- Se han elaborado los planes operativos SÍ/NO.
GO.4.1.2. Cumplimentar anualmente la herramienta de seguimiento del Plan.	- Se ha cumplimentado la herramienta de seguimiento SÍ/NO.
GO.4.1.3. Analizar anualmente los resultados de la herramienta de seguimiento del Plan en el departamento. Asesorar, en caso necesario, a los técnicos de otros departamentos en el cumplimiento de la herramienta de seguimiento del Plan.	- Se han analizado los resultados de la herramienta de seguimiento SI/NO.
GO.4.1.4. El Área y el Consejo de Igualdad celebrarán al menos una reunión anual para hablar sobre el grado de cumplimiento del Plan.	- Se ha celebrado la reunión SÍ/NO. - Número de asistentes.
GO. OO. 4.2. Continuar impulsando la adecuada coordinación y colaboración interinstitucional en este ámbito.	
ACCIONES	INDICADORES
GO.4.2.1. Participar en los espacios de coordinación y colaboración intermunicipal e interinstitucional (Diputación Foral de Gipuzkoa, EUDEL y Emakunde).	- Se ha participado en espacios de colaboración y coordinación SÍ/NO.

EMPODERAMIENTO FEMINISTA	
AF.OE.5. Contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres desde la perspectiva feminista.	
AF.OO.5.1. Crear y consolidar procesos que fomenten la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres en la diversidad.	
ACCIONES	INDICADORES
AF.5.1.1. Analizar la necesidad de elaborar el proyecto de la Casa de las Mujeres y, en su caso, avanzar en el proyecto.	- Se ha analizado la necesidad SÍ/NO. - Número de participantes en el proceso, por género. - Número de reuniones.
AF.5.1.2. Adaptar y definir las infraestructuras, recursos, presupuestos, etc. en caso de que se decida construir la Casa de las Mujeres.	- Presupuesto destinado al proyecto. - Ubicación del proyecto.
AF.5.1.3. Llevar a cabo iniciativas innovadoras de refuerzo y difusión de programas y servicios orientados al empoderamiento, con especial atención a las mujeres jóvenes, mujeres mayores, mujeres racializadas, mujeres migradas, mujeres con diversidad funcional, etc.	-Número y tipo de iniciativas realizadas. -Satisfacción de los participantes. -Número de participantes. -Naturaleza de los recursos para dar a conocer las iniciativas. -Presupuesto anual ofertado. -Ámbitos de innovación.
AF.5.1.4. Adoptar medidas específicas para favorecer el empoderamiento de las mujeres en situación de vulnerabilidad: creación de grupos estables, organización de sesiones para trabajar opresiones concretas, etc.	-Número y tipo de iniciativas realizadas. -Satisfacción de los participantes. -Número de participantes. -Presupuesto anual ofertado. -Ámbitos de diversificación.
AF.5.1.5. Desarrollar redes y vías de colaboración entre mujeres del municipio y mujeres extranjeras y organizar actividades para conocerse y colaborar entre ellas.	- Número de proyectos orientados al empoderamiento. -Grupos creados, número de sesiones organizadas. -Número de participantes. -Grado de satisfacción de los participantes. -Presupuesto anual ofertado.

EMPODERAMIENTO FEMINISTA	
EF.OE.6. Apoyar el empoderamiento sociopolítico de las mujeres y del movimiento feminista.	
EF.OO.6.1. Contribuir al fortalecimiento y capacitación del movimiento asociativo de las mujeres y del movimiento feminista para que, desde una perspectiva interseccional, participen en las políticas públicas municipales.	
ACCIONES	INDICADORES
AF.6.1.1. Reflexionar sobre las bases de las subvenciones municipales y proponer mejoras: público objetivo, criterios de puntuación, etc.	- Se han implementado las mejoras SÍ/NO. - Características de las mejoras planteadas.
AF.6.1.2. Continuar asesorando a las asociaciones de mujeres que se presentan a las convocatorias de subvenciones para proyectos de igualdad y a las entidades que promueven la igualdad.	- Se han presentado los proyectos SÍ/NO. - Número de horas dedicadas.
AF.6.1.3. Apoyar iniciativas de empoderamiento dirigidas a mujeres en situación de discriminación interseccional.	-Número y tipo de iniciativas realizadas. -Satisfacción de los participantes. -Número de participantes. -Presupuesto anual ofertado. -Ámbitos de diversificación.
AF.6.1.4. Fortalecer el Consejo de Igualdad e integrarlo en la acción municipal, para facilitar la participación e incidencia de las mujeres en las políticas municipales.	-Número de reuniones del Consejo de Igualdad y temas tratados. -Propuestas realizadas. -Número de acciones integradas en acciones municipales.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EK.HE. 7. Promover recursos y estrategias para la autonomía económica de las mujeres.

EK.HO. 7.1. Establecer políticas específicas de formación, servicios y trabajo dirigidas a la inserción laboral de las mujeres.

ACCIONES	INDICADORES
EK.7.1.1. Desarrollar programas de orientación y asesoramiento orientados a fomentar la empleabilidad de las mujeres en situación de vulnerabilidad.	-Número y tipo de programas desarrollados. -Número de mujeres participantes por edad.
EK.7.1.2. Promover ayudas económicas municipales para posibilitar la contratación de recursos para el cuidado de personas en situación de dependencia (incluidos menores). Facilitar la conciliación personal y familiar de las mujeres.	-Se han promovido subvenciones SÍ/NO. -Número de perceptores por edad y sexo. -Presupuesto tramitado.
EK.7.1.3. Crear o adecuar recursos para la comunicación periódica a la ciudadanía de datos y recursos sobre empleabilidad.	-Número y tipo de espacios creados. -Número de visitas a los espacios creados.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EK.HE. 7. Promover recursos y estrategias para la autonomía económica de las mujeres.

EK.HO. 7.2. Apoyar a las empresas y entidades locales en la implantación de la igualdad en su modelo cultural, estratégico y de gestión, con el fin de aumentar la autonomía de las mujeres.

ACCIONES	INDICADORES
EK.7.2.1. Crear un servicio de asesoramiento que integre la igualdad en la cultura, estrategia y gestión de las empresas del municipio.	- Se ha creado un servicio de asesoramiento SÍ/NO. - Número de empresas asistentes y sector.
EK. 7.2.2. Poner en marcha iniciativas para complementar los trabajos sobre masculinidades no normativas.	- Número de tareas realizadas, horas y participantes.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD	
EK.HE. 8. Incorporar la perspectiva feminista como estrategia de transformación económica y social.	
EK.HO. 8.1. Promover el ejercicio de los derechos de la ciudadanía a través de la coeducación.	
ACCIONES	INDICADORES
EK.8.1.1. Estudiar y desarrollar la línea de subvención para trabajar la pedagogía feminista y la educación de los sexos y crear un servicio de asesoramiento para atender las necesidades relacionadas con este tema.	- Se ha creado la línea de subvención SÍ/NO. - Se ha creado un servicio de asesoramiento SÍ/NO.
EK.8.1.2. Constituir un órgano de coordinación entre la comunidad educativa y el Ayuntamiento para identificar necesidades de coeducación, compartir opiniones y organizar recursos y estrategias.	- Se ha conformado el órgano de coordinación SÍ/NO. - Número de reuniones constituidas. - Número de participantes por género. - Principales estrategias y retos identificados.
EK.8.1.3. Continuar con las campañas de sensibilización sobre la diversidad y libertad de la identidad de género en colaboración con la comunidad.	- Número y tipo de campañas realizadas. - Presupuesto anual destinado a campañas de sensibilización.
EK.8.1.4. Asegurar la formación en materia de igualdad, coeducación y/o identificación de actitudes machistas de los grupos de trabajo que desarrollen las actividades y servicios dirigidos a adolescentes, mediante los pliegos de condiciones de los contratos.	- Número y tipo de contrataciones realizadas.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EK.HE. 8. Incorporar la perspectiva feminista como estrategia de transformación económica y social.

EK.HO. 8.2. Potenciar una cultura igualitaria de cuidados, fomentando su redistribución y corresponsabilidad.

ACCIONES	INDICADORES
EK.8.2.1. Crear espacios de sensibilización y reflexión para trabajar nuevos modelos de masculinidad y paternidad en la educación formal y no formal.	-Se han creado espacios de sensibilización y reflexión SÍ/NO. -Número de personas que han participado en las acciones. -Presupuesto destinado a completar las acciones.
EK.8.2.2. Dar continuidad a la línea de trabajo iniciada por Herrilab en materia de racionalización de horarios, integrando otros agentes, instituciones y servicios.	-Se ha dado continuidad a la línea de trabajo SÍ/NO. -Naturaleza de los trabajos realizados. -Número y características de las nuevas entidades y servicios integrados.
EK.8.2.3. Complementar con la Asociación Aranalde los trabajos para abordar los cuidados y las masculinidades no normativas.	- Se han puesto en marcha las acciones SÍ/NO. - Número de tareas completadas. - Número de personas que han participado en las acciones. - Presupuesto destinado a completar las acciones.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

EK.HE. 9. Economía feminista Zaintzen.

EK.HO. 9.1. Identificar necesidades de cuidado y conciliación e incorporar recursos de información, y de provisión.

ACCIONES	INDICADORES
EK.9.1.1. Completar el diagnóstico de los cuidados de las personas en situación de dependencia, recogiendo desde una perspectiva interseccional las necesidades de cuidados existentes en el municipio, las características de los cuidados que se ofrecen, la situación de las personas que realizan tareas de cuidado, etc. Impulsar la posterior implantación de las medidas necesarias.	- Se ha completado el diagnóstico SÍ/NO. - Número de personas que han participado en el diagnóstico por género, edad, origen y ámbito. - Principales necesidades o estrategias identificadas.
EK.9.1.2. Crear una guía para transmitir información sobre los servicios que pueden ayudar a conciliar la vida personal, laboral y familiar.	-Se han puesto en marcha iniciativas para transmitir información SI/NO. -Características de los medios utilizados para la transmisión de la información
EK.9.1.3 Organizar acciones formativas y de asesoramiento sobre los derechos de las personas cuidadoras y trabajadoras domésticas, teniendo en cuenta la aprobación del Convenio 189 de la OIT.	- Se han organizado acciones de asesoramiento SÍ/NO. -Número de participantes o personas usuarias según género, edad y procedencia.
EK.9.1.4. Promover la creación de redes de encuentro y reflexión de mujeres cuidadoras.	-Creación de redes de reflexión y asociación SÍ/NO. -Número de iniciativas y características principales. -Número de participantes según edad y procedencia.

IGUALDAD EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD	
EK.HE. 9. Economía feminista Zaintzen.	
EK.HO. 9.2. Modelo urbanístico que sitúe la vigilancia en el centro.	
ACCIONES	INDICADORES
EK.9.2.1. Completar el estudio de los puntos críticos de Beasain desde la perspectiva de género y adoptar medidas para su eliminación.	- Se ha completado el análisis de los puntos críticos SÍ/NO. -Número de personas que han participado en la tarea, por género y edad. - Número de puntos identificados y número de puntos eliminados. -Presupuesto utilizado.
EK.9.2.2. Ampliar los espacios de participación de las mujeres (a través del Consejo de Igualdad) si se han realizado adaptaciones para mejorar el diseño urbanístico o se han implementado nuevos diseños.	-Se han creado espacios de participación de la mujer SÍ/NO. -Número de participantes. -Número de encuentros.
EK.9.2.3. Adoptar medidas para promover la corresponsabilidad, compatibilidad y accesibilidad, mediante la ordenación territorial y la planificación urbanística (por ejemplo, apostando por un modelo urbanístico multifuncional, asegurando la ubicación estratégica de los servicios y equipamientos y adecuando los horarios de estos, etc.).	- Naturaleza de las medidas adoptadas. - Cantidad de medidas adoptadas. - Presupuesto utilizado.
EK.9.2.4. Ofrecer formación dirigida al personal técnico responsable de urbanismo o de la igualdad de mujeres y hombres, en torno al urbanismo feminista y al urbanismo con perspectiva de género.	-Cantidad, número de horas y tipo de formaciones completadas. -Número de personas que han participado en las formaciones por género.

VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA	
IM.HE. 10. Avanzar en la sensibilización, prevención y formación sobre la violencia machista contra las mujeres	
IM.HO. 10.1 Organizar actividades de sensibilización, formación y prevención de la violencia machista para la ciudadanía.	
ACCIONES	INDICADORES
IM.10.1.1. Continuar realizando campañas de sensibilización, jornadas y acciones en torno a la violencia machista, apoyando acciones que permitan visibilizar la diversidad de manifestaciones y efectos de la violencia.	-Número de campañas, jornadas y actividades dirigidas a la sensibilización de la violencia machista en cada departamento.
IM.10.1.2. Organizar actividades de sensibilización feminista para aproximar la ciudadanía al feminismo y fomentar la participación activa contra la violencia machista.	--Número de campañas, jornadas y actividades de sensibilización realizadas.
IM. 10.1.3. Poner en marcha el proceso municipal para avanzar hacia espacios festivos y culturales libres de violencia machista, dirigido a diferentes agentes que trabajan en la organización de espacios festivos y culturales, mediante la organización de actividades de sensibilización y formación en materia de organización y gestión de fiestas igualitarias sin violencia machista.	- Número y naturaleza de las iniciativas formadas. - Número y género de personas que han participado en las acciones. - Presupuesto utilizado.

VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA

IM.HE. 11. Compromiso estable del Ayuntamiento para conseguir vidas libres de violencia machista.

IM.HO. 11.1. Crear un marco estratégico que permita la integración y coordinación de objetivos, acciones y recursos de atención contra la violencia machista.

ACCIONES	INDICADORES
IM.11.1.1. Crear un marco estratégico que permita la integración y coordinación de objetivos, acciones y recursos de atención contra la violencia machista.	- Se ha completado la evaluación SÍ/NO -Número de personas que han participado en las tareas de elaboración del protocolo, por género.
IM.11.1.2. Revisar, actualizar y difundir el protocolo de actuación para atender y ayudar a las mujeres víctimas de violencia de género y malos tratos.	- Se ha completado la evaluación SÍ/NO -Número de personas que han participado en las tareas de elaboración del protocolo, por género. -Número y tipo de modificaciones identificadas.
IM.11.1.3. Completar el protocolo de prevención de acoso y abusos sexuales en actividades e instalaciones deportivas.	- Se ha completado el protocolo SÍ/NO. -Número de personas que han participado en las tareas de elaboración del protocolo, por género. - Medios utilizados para comunicar el protocolo.

VIDAS SIN VIOLENCIA MACHISTA	
IM.HE. 12. Continuar avanzando en la sensibilización, prevención y formación sobre la violencia machista contra las mujeres y las personas LGTBIQ+.	
IM.HO. 12.1. Llevar a cabo iniciativas para combatir la discriminación que sufren las personas LGTBIQ+.	
ACCIONES	INDICADORES
IM.12.1.1. Realizar un diagnóstico local sobre la realidad de las personas LGTBIQ+. Construir estrategias para dar respuesta a las necesidades identificadas a partir de los resultados.	- Se ha completado el diagnóstico SÍ/NO. -Número de personas que han participado en las tareas de elaboración del diagnóstico, por género. -Principales retos identificados. -Naturaleza de las estrategias desarrolladas.
Poner en marcha acciones y programas de prevención y sensibilización sobre violencia y LGTBIQ+fobia para toda la ciudadanía. Días concretos, como, por ejemplo: 26 de abril, 17 de mayo, etc.	-Número de campañas, jornadas y actividades organizadas. - Número de personas asistentes por sexo y edad.

9. PRESUPUESTO

En cuanto a la financiación y los recursos que se deben destinar, cabe recordar que el artículo 15 del texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, establece que se especificarán en cada ejercicio los presupuestos asignados para el desarrollo de las medidas/planes:

“Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.

La Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi promoverá de forma activa y progresiva que al menos el 1 % de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres”.

La subárea de Igualdad dispondrá de un presupuesto anual para la ejecución de las acciones del Plan. El Ayuntamiento de Beasain destinará anualmente a la subárea de Igualdad, o a otros departamentos responsables del desarrollo de las acciones del Plan, los recursos necesarios para ello, ya que el resto de las unidades deberán prever el presupuesto para poder desarrollar las acciones propias del Plan.

Para el año 2024, la Unidad de Igualdad contará con un presupuesto de 112.000 euros para llevar a cabo las acciones del Plan.

ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD	20.000,00 €
ACTIVIDADES DE COEDUCACIÓN EN LAS ESCUELAS	5.000,00 €
ACTIVIDADES DE PARTICIPACIÓN	15.000,00 €
AYUDAS PARA GESTIONAR LA IGUALDAD EN OTROS SERVICIOS	17.000,00 €
SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	25.000,00 €
PROYECTOS DE EDUCACIÓN	17.000,00 €
SUBVENCIÓN PARA PROMOVER LA IGUALDAD	16.000,00 €

En este sentido, el presupuesto local del Ayuntamiento de Beasain para la implantación de planes y programas para la igualdad de mujeres y hombres será del 0,73% del presupuesto total de este año. Estos programas son promovidos prioritariamente por el Área de Igualdad,

pero también por otros departamentos municipales.